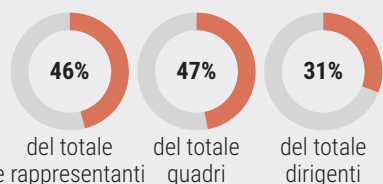


La situazione

Lavoratori del comparto portuale in Italia	di cui donne
20.123 (dati 2022, +6,7% sul 2020)	1.269 (+2,7%)

Operative
in Autorità
portuali
700 pari a



Operative in imprese portuali
(ex art. 16 legge 84/94)
480 (-15%) pari al 6% del totale

Operative in compagnie portuali
(ex art. 17 legge 84/94)

Operative in terminal portuali
(ex art. 18 legge 84/94)
744 (+21%) pari all'8% del totale

Presidenti di Aziende portuali donne
0 su 16

Segretari generali
donne
2 su 16

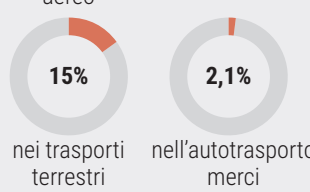
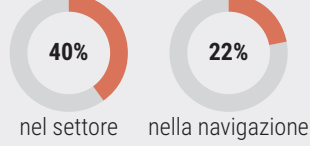
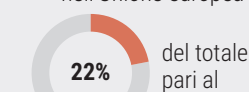
Totale presenza
femminile
nelle 32 cariche
di vertice

Donne presidenti dal 1994
2
(di cui una con
mandato riconfermato)

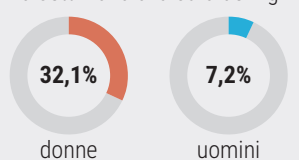
Donne segretario
generale dal 1994

6

Percentuale occupazione
media donne nel settore trasporti
nell'Unione europea



Genitori tra 25 e 49 anni che in Italia dedicano oltre 50 ore la settimana alla cura dei figli



Personale marittimo imbarcato sotto bandiera italiana:
35.983 persone di cui **27.866 imbarcati**
 Personale marittimo donna
non conosciuto

Percentuale globale
di personale
donna imbarcato
sulle navi

Partecipazione
media globale
al mercato del lavoro

Differenza salariale
a svantaggio
della donna
nei Paesi Ocse

72% del totale uomini

47% del totale donne

Fonte: Barbara Bonciani, "Portuali e marittime, perché no?", Franco Angeli, 2024

WITHUB

tura viene fornita alla sociologa proprio dalle donne che intervista mentre realizza il suo lavoro: se ne parla poco, pochissimo. Porti e navi sono mondi chiusi. Le banchine se ne stanno al di là della cinta doganale, segregate per motivi di sicurezza da città che spesso mal le sopportano. Le navi, specie merci ma in fondo anche passeggeri, sono per usare un termine coniato dal sociologo Devi Sacchetto, “fabbriche galleggianti”. Realtà asettiche, dice Bonciani, isolate in mezzo al mare, nascoste nei porti. In comune - come tutta la logistica del resto - hanno il fatto che tutti beneficino del loro lavoro ma nessuno li vede. Cosa che alla fine spinge questi settori all'autoreferenzialità.

Così nei porti, sulle navi e nelle rispettive *governance* alberga spesso la convinzione più o meno involontaria di essere club per soli uomini. Al loro esterno, siccome nessuno sa bene cosa succeda lì dentro, il pregiudizio è confermato. Motivo per cui questi ambienti non cercano le donne, e le donne non spendono *curricula* per loro. Per Bonciani, entrambe le parti perdono una grande occasione.

Chi nel mondo portuale e marittimo guarda con sospetto al genere femminile, virtualmente rinuncia a metà della poca potenziale manodopera disponibile, visto che le aziende hanno gravissime difficoltà a reperire personale. Chi esclude dalle sue possibilità la nave o il porto, rinuncia a una carriera fuori dalla *routine* 9-18 degli uffici, a contratti molto meglio remunerati e con altissime tutele sociali (a differenza, ricor-

da Bonciani, della logistica di terra) con la possibilità di lavorare in squadra. Certo, quando non è maschilista, questo di porti e navi è sicuramente un mondo maschile (parafrasando un concetto evidenziato dalla viceconsole della Compagnia portuale genovese, Francesca Ceotto). I porti, raccontano le portuali, sono pensati per gli uomini.

A partire dalle cose più banali (spesso non ci sono spogliatoi e bagni separati, a volte questi bagni sono lontani dal luogo di lavoro, ma tanto ai maschietti se scappa la fanno *en plen air*) fino alle complessità del non detto: la messa in discussione della virilità se una donna fa uguale o meglio, battute fuori luogo o peggio vere e proprie molestie, l'incapacità ad accettare una sfuriata o il comando: «Essendo alta un metro e sessanta, rimangono tutti spiazzati. Ma poi capiscono la mia forza» spiega a Bonciani la “capitana” **Serena Melani**, cui Msc ha affidato la “Explora I”, prima nave del suo marchio di lusso Explora Journeys. E sì, per via di tutto questo, essere donna in porto o a bordo è ancora dura. Ma come si vede c'è già chi lavora o ha lavorato ogni giorno per abbattere pregiudizi, raccogliendo apprezzamenti, si legge, per doti come precisione, capacità di mediazione, attenzione alla sicurezza.

Per forza, verrebbe da pensare: per essere lì la fatica è doppia o tripla rispetto ai colleghi maschi. La speranza è che con un po' più di conoscenza della realtà, non debba essere più così. Perché no? —

■■■ IL COMMENTO

OGGI L'ITALIA
È PIÙ INDIETRO,
MA COI GIOVANI
SI CAMBIA PASSO

■ ■ ■ **LUCIANA CAMBIASO***



Se vi è capitato di salire su una nave passeggeri - traghetto o da crociera che sia - avrete notato certamente che le donne a bordo oggi non mancano. Questo è indubbiamente un bene, però attenzione, bisogna aguzzare gli occhi e capire quali sono le donne che fanno parte del personale dedicato ai servizi alberghieri, e quali invece fanno parte dell'equipaggio in senso stretto, cioè la struttura che governa e gestisce la nave. Se fate questa distinzione, nel secondo gruppo ne troverete ancora ben poche. Perché è soprattutto qui che resiste quel retaggio secondo cui andare per mare è un lavoro per soli uomini. Pensate che nella mia carriera non mi è quasi mai capitato di essere in equipaggio con altre donne. Solo in un caso c'è stata una situazione rarissima, in cui ero comandante e al mio fianco come primo ufficiale Angelica Malinconico, peraltro anche lei citata nel libro di Barbara Bonciani. Poche le donne in coperta, ancora meno in sala macchine.

Una situazione tra l'altro particolarmente evidente in Italia. Meno in altri Paesi, penso all'Est Europa o agli Stati Uniti, dove da questo punto di vista c'è un maggiore grado di emancipazione. Eppure adesso quando sono in navigazione, molto più frequentemente rispetto a un tempo mi capita di sentire attraverso il Vhf - la radio con cui le navi comunicano tra loro - qualche voce di giovane donna. Sembra una piccola cosa, ma in realtà è un segnale importante, perché significa che evidentemente donne marittime al mondo siamo ancora in poche, ma comunque più di un tempo. E che il retaggio si sta indebolendo.

Questo, in base alla mia esperienza, lo noto anche da un'altra cosa: il collega trentenne, ma diciamo anche quarantenne, fa molto meno caso al genere rispetto a una persona di età maggiore. Si lavora fianco a fianco, e nel caso in cui il superiore sia donna, questo rappresenta semplicemente un dato di fatto, e poco influisce sul resto delle dinamiche o della semplice dialettica lavorativa. E in effetti non ho problemi a dire che oggi ormai mi trovo meglio a lavorare con i giovani che con i miei coetanei.

Nella mia generazione ci sono ancora uomini che patiscono quando una donna ha più potere di loro. Una volta uno mi ha detto che già a casa doveva rispondere agli ordini di una donna, la moglie... Al di là di questi episodi e dei tanti documentati da Barbara, il tema è senza dubbio complesso e si riflette in tutta la catena di comando. Il comandante infatti sta lassù, al vertice. Ma non ha un costante contatto con il resto dell'equipaggio. Per una donna è persino più dura stare nelle figure intermedie: primo, secondo, terzo ufficiale. Magari stretta tra i pregiudizi del superiore e quelli del sottoposto.

Sono ruoli duri per chiunque. Bisogna saper mediare, esercitare il potere in maniera corretta, temperata, senza eccessi che portino al rischio di risultati controproducenti. È la chiave con cui ci si guadagna il rispetto. E sono convinta che questo sarà sempre più il tema centrale. Il genere, conterà sempre meno. Mi piace immaginarci come sabbia che passa in mezzo a un setaccio. E via via che questa sabbia passa, le scorie, le sovrastrutture, i pregiudizi e i finti problemi si fermano, lasciando in luce solo ciò che conta davvero.

**Capitano di Lungo Corso della Marina Mercantile italiana*